

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT.FINANSIA MULTI FINANCE
DI KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

Oleh

RAHMIATI

NIM. 10600113134

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmiati

NIM : 10600113134

Tempat/ Tgl. Lahir : Manongkoki, 26 Maret 1996

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Alamat : Manongkoki, Kel Manongkoki, Kec. Polongbangkeng Utara,
Kab. Takalar, Prov. Sulawesi Selatan

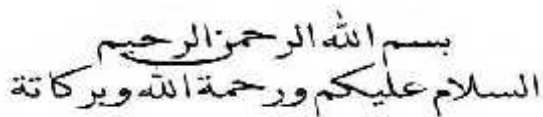
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota
Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, 27 April 2018
Penyusun

Rahmiati
NIM. 10600113134

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Anugerah dan Rahmat-Nya, Dzat yang telah memberi kekuatan dan keteguhan hati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar”**. Sholawat serta salam *“Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad”* juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa memulai hingga mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah hal seperti membalikkan telapak tangan. Ada banyak hambatan dan cobaan yang dilalui. Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi teoritis, maupun dari pembahasan hasilnya. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena adanya berbagai bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihak yang telah membantu memudahkan langkah sang penulis meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta **Bapak Silahuddin** dan **Ibu Kadariah** yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang sekaligus memberi, mengajarkan banyak hal yang tak terhingga nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam menjalani kehidupan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, Msi. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan Para wakil Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Rka Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makassar, serta bapak Ahmad Efendi, SE., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
4. Bapak Dr.Siradjuddin, SE., M.Si. selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu serta saran dan masukan selama ini.

5. Bapak Dr.Syahrudin, M.Si. selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Hj Eka Suhartini, SE., MM. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini
7. Bapak Dr. Awaluddin, SE., M.Si selaku Penguji I dan Bapak Ahmad Efendi, SE., MM. selaku Penguji II yang bukan hanya memberikan ujian tetapi juga memberikan saran dan nasehat yang berguna untuk penulis.
8. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, dan pelayanan yang layak selama penulis melakukan studi.
9. PT.Finansia Multi Finance cabang Rappocini dan PT.Finansia multi finance cabang Sudiang (Kota Makassar) yang selama ini ikut membantu penulis dalam pemberian rekomendasi, izin penelitian dan informasi kepada penulis.
10. Untuk sahabatku Suci Muliati,S.M , Nurul F Istiqamah,S.M, Reskianti Hamid S.M, dan Fitriani yang selalu memberikan semangat dalam suka maupun duka.
11. Rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2013 jurusan Manajemen C dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah banyak meluangkan waktunya menemani penulis baik suka maupun duka selama dibangku perkuliahan.
12. Teman-teman KKN Reguler Ang. 54 Kab. Bantaeng, Kec. Bissappu, Kel. Bontojaya yang bersedia menemani penulis selama berKKN.

13. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan kekuatan tersendiri kepada penulis selama ujian yaitu Gusty, Wikha, Tari, dan Tami
14. Kepada semua saudaraku yang tercinta terutama Rahmawati, Kasmirawati, Darmawati, Syahrul dan Reski Karmila sari yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan dorongan selama penulisan skripsi ini, doa serta semangat yang merupakan sumber inspirasi tersendiri bagi penulis.
- Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Wassalam

Samata-Gowa,

2018

Rahmiati
NIM. 10600113134



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1-12
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Hipotesis	6
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka	10
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 13-29
A. Manajemen Sumber daya Manusia.....	13
B. Kompetensi Kerja	16
C. Pengalaman Kerja	20
D. Prestasi Kerja Karyawan.....	25
E. Hubungan antar Variabel	27
F. Kerangka Pemikiran	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30-45
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Pendekatan Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Sumber Data	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46-87
A. Gambaran Umum Instansi	46
B. Hasil Penelitian	58
C. Analisis Data.....	66
D. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	88-89
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90-92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	93
A. LAMPIRAN PENGOLAHAN DATA	
B. LAMPIRAN PERSURATAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Penelitian terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Metode Pengumpulan Data.....	33
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responde Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Kompetensi Kerja	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Pengalaman Kerja	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja	64
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Kerja.....	65
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Pengalaman Kerja	66
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Prestasi Kerja	67
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Realibilitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 4.15 Durbin Watson	72
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi	74
Tabel 4.17 Hasil Korelasi Variabel	76
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	2
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Finansia Multi Finance Makassar	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	69



ABSTRAK

Nama : Rahmiati
NIM : 10600113134
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Prestasi kerja pegawai sangat membantu pihak instansi untuk mewujudkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Prestasi kerja pegawai yang baik merupakan harapan pihak instansi yang mempekerjakan pegawai tersebut. Jika prestasi kerja pegawai baik maka prestasi kerja instansi pun menjadi baik. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. dengan total populasi 103 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*double regression analysis*), koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, 2) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan 3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah kompetensi kerja dan pengalaman kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi kerja, pengalaman kerja, Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kompetensi kerja dan pengalaman kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini pengalaman kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut.

pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karna tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperang penting dalam menerapkan sistem rencana sistem, proses dan tujuan ingin dicapai''. (Hasibuan, 2001:12).

Menurut Mangkunegara (2000:67) prestasi kerja (kinerja) Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Prestasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja. “Motivasi meskipun merupakan determinan yang penting dari prestasi kerja, bukanlah salah satu faktor. Variabel-variabel lain seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi prestasi kerja”.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, usaha, kemampuan dan pengalaman namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kemampuan dan pengalaman.

Competence atau kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975) yg diartikan perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut (Sarjana, 2002)

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Rofi, 2012). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya.

kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

PT. Finansia Multi Finance dengan brand Kredit Plus ini merupakan perusahaan multi finance dengan beragam portfolio produk dan kecepatan dalam pengajuan aplikasi serta kemudahan syarat dan pembayaran yang dipertahankan oleh perusahaan sehingga menjadi unggulan dari Kredit Plus untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

Menurut peneliti, PT. Finansia Multi Finance Makassar bulan Februari tahun 2016 pada saat melakukan praktik kerja lapangan yang menjadi masalah bagi organisasi adalah prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini kadang yang biasa terjadi di lapangan di karenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaanya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain menganggur pada jam kerja, ngobrol, makan, merokok, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Hal hal yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan antara lain kompetensi dan pengalaman kerja karyawan.

Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan,hal ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun disebabkan karna masalah seperti itu. kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaanya, Spencer and Spencer (1993).

Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan dari suatu prestasi kerja selain kompetensi kerja, pengalaman kerja juga penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya, Kristola dan Adnyani (2014) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Menurut pengamatan peneliti pada saat berada di PT.Finansia Multi Finance Makassar, banyak karyawan yang masih kurang tingkat keterampilannya disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi karyawan baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa

dipaham sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang optimal.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. beberapa faktor tersebut adalah: 1). Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu lalu. 2). Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. 3). Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. 4). Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa. 5). Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di PT. Finansia Multi Finance Cabang Makassar dengan judul “pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Makassar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar ?

C. Hipotesis

a. Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.

Menurut Sastrohardiwiryo (2002) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Amwiarni Sartika (2015) pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Palu, mengatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b. Pengaruh kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Spencer dalam Sutrisno (2009), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Adapun menurut Admosoeprapto (2002), Kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Jadi kompetensi atau kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. erusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas sebagai pegawai.

Sullaidah (2013), pengaruh kompetensi, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT, Telkom Cabang Lhokseumawe, mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga kemampuan kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

c. Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Kristola dan Adnyani, 2013:907). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya rja tidak dibatasi.

Dio Kristola & I Gusty Ayu Dewi Adnyani (2012), Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampak terhadap pengembangan karir pegawai di Balai karantina Pertanian Kalas 1 Dempasar, mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu arti yang melekat pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel utama yaitu:

a) Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2), masing-masing diuraikan sebagai berikut :

1) Kompetensi Kerja (X1)

Kompetensi kerja, yaitu kemampuan yang diperlukan seorang karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Makassar untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2) Pengalaman kerja (X2)

Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Dan semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai).

b) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam *script analysis*. Nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen.

Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. (Agusty dan Ferdinand, 2011) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

1. Prestasi kerja Karyawan (Y_1)

Prestasi kerja yang baik tidak akan timbul begitu saja, salah satu cara untuk mencapai prestasi kerja yaitu dengan kemampuan kerja. kemampuan dan kecakapan karyawan atau pekerja pada PT. Finansia Multi Finance Makassar yang dibawa sejak lahir akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan.

2. Ruang Lingkup

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka batasan masalah dari usulan penelitian ini hanya tertuju pada seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Penulis melakukan pembatasan agar uraian penelitian dapat lebih fokus.

E. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian terdahulu dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini di antaranya:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dio Kristola & I Gusty Ayu Dewi Adnyani (2013)	Pengaruh diklat dan pengalaman kerjaz terhadap prestasi	diklat dan pengalaman kerja berpengaruh positif

		kerja serta dampak terhadap pengembangan karir pegawai di Balai karantina Pertanian Kalas 1 Dempasar	dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir
2.	Sullaida (2013)	Pengaruh kemampuan, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe	kemampuan, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan.
3.	R IndraPerdana, Mochammad Dzudi Muksam, & Gunawan Eko (2013)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya	motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
4.	Amwiarni Sartika (2015)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kota palu	Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Instansi

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak PT.Finansia Multi Finance Makassar terkait dengan peningkatan prestasi kerja karyawan melalui pengelolaan kemampuan dan pengalaman kerja

b. Akademisi

Untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan permasalahan kemampuan, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan

c. Masyarakat/publik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Werther dan Davis (1996) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi”.sebagaimana di kemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan di mensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang ada pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. (Sutrisno Edy,2009:4)

Potensi sumber daya manusia merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi Berikut ini pengertian manajemen SDM menurut Handoko (2001:4): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Marry Parker Follett (1978) dalam Hasibuan (2003:58), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melaku-kan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Pendapat Mangkunegara (2009 : 2) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan peminasaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Buchari Zainun (2001: 17),

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah swt. untuk kemaslahatan umat manusia.

Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah swt. dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah/45:13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ
لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

. Allah swt. juga berfirman dalam Al-Quran Surah At-tiin / 95:4, yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْاِنْسَانَ فِيْ اَحْسَنِ تَقْوِيْمٍ

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”

Kata *al-ihsan* atau *manusia* menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata *qa’imah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. ArRaghib al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur’an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah swt. sang pencipta, yang tidak akan menyia-nyiakan amal baik seseorang. Kejatuhan manusia dari kesempurnaan ke lembah kehinaan adalah akibat pengabaian terhadap potensi ruhaniahnya.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Selanjutnya Flippo dalam Hani Handoko (2002:3), menjelaskan pengertian manajemen personalia bahwa : “Manajemen Personalia adalah perencanaan,

pengorganisasian, peng-arahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Dari pengertian diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), pengarahan (Actuating) dan pengawasan (Controlling) serta fungsi organisasional yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

B. Kompetensi Kerja

Kemampuan kerja atau kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Gerakan tentang kemampuan atau kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar disekolah dan diploma. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu (Dharma 2003). Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi atau kemampuan diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Spencer and Spencer (1993),

mengatakan kemampuan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Firman Allah swt. dalam QS. Az-Zumar /39:39:

قُلْ يَتَقَوِّمُوا أَعْمَالَكُمْ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

“Katakanlah: “hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kamu akan mengetahui.

Maksud dari ayat diatas bahwa Allah swt. memerintahkan kepada umat Islam agar menyembah kepada yang berhak untuk disembah (Allah) sesuai kemampuan. Semua jenis ibadah yang mampu dilakukan oleh manusia, hendaklah dilakukan secara ikhlas karena Allah. Untuk mempertahankan kehidupan di dunia, manusia hendaklah bekerja sesuai keahlian masing-masing, sehingga hasilnya maksimal.

Boulter, Dalziel, dan Hill (2003), mengemukakan kemampuan adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kemampuan adalah hal-hal yang orang biasa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik.

Kemampuan dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi dalam, dimana adanya perubahan yang sangat

cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tantangan kehidupan masyarakat.

1. Karakteristik kompetensi kerja

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) terdapat lima aspek, yaitu:

- a. *Motives*, adalah sesuatu yang dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga Ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan,
- c. *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap nilai ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang diukur seseorang.
- d. *Knowledge*. Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

2. Manfaat dan kegunaan kompetensi

Saat ini konsep kemampuan sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, seleksi, dan system remunerasi.

Ruky (2003), mengemukakan konsep kemampuan menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan diperusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar untuk pengembangan system remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyerahkan perilaku terjadinya nilai nilai organisasi.

3. Indikator Dari Kompetensi Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
5. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja. (Sutrisno Edy, 2014:204)

C. *Pengalaman Kerja*

Robbins (2003) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh lewat pengalaman, praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa akan datang. Dengan pengalaman yang dimiliki investasi, kredit dan keputusan lain yang serupa. Informasi tersebut harus dapat dipahami oleh mereka yang mengerti aktivitas bisnis dan ekonomi, serta oleh mereka yang mempunyai keinginan untuk mempelajari informasi secara tekun.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40)

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001 : 74)

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah Swt.

Hal ini telah dijelaskan dalam QS. Al-Insyirah/94:7-8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Terjemahnya :

“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati pengalaman dan hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa atas pengalaman yang sudah dicapainya. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

1. Faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Djauzak (2004:57), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekwensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang.

Inikator untuk pengukuran pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. Basari Indra (2012:7).

2. Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

D. Prestasi Kerja Karyawan

Robert, John (2006) prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan kesepakatan standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan Zainal Rivai (2009:406). Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu.

1. Indikator-indikator Prestasi Kerja karyawan

Menurut Sutrisno Edy (2010:84) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah di hasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Disiplin waktu . Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Prestasi Kerja Karyawan Dalam Islam

Mengukur seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian yang islami, karena dalam islam memang mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Sebagai panduan dasar untuk seorang karyawan yang ideal dikatakan mempunyai prestasi yang baik dalam suatu kelompok. Allah Swt. berfirman dalam Q.S Al Jumu'ah /62:10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

“Apabila telah tertunaikan shalat. Maka tersebarlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah : amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

Firman Allah swt. dalam QS At-Taubah/9:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

“Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan“.

Maksud dari ayat diatas bahwa setiap umat islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya). Umat islam yang mampu (kuat ekonominya) lebih unggul dibandingkan dengan umat islam yang kurang. Umat islam yang mampu dan beriman, dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat islam lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompetensi Kerja dan pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sastrohardiwiryo (2002) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Amwiarni Sartika (2015) pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset

daerah kota Palu, mengatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Spencer dalam Sutrisno (2009), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Adapun menurut Admosoeprapto (2002), Kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Jadi kompetensi atau kemampuan adalah potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas sebagai pegawai.

Sullaidah (2013), pengaruh kompetensi, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT, Telkom Cabang Lhokseumawe, mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Hubungan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan

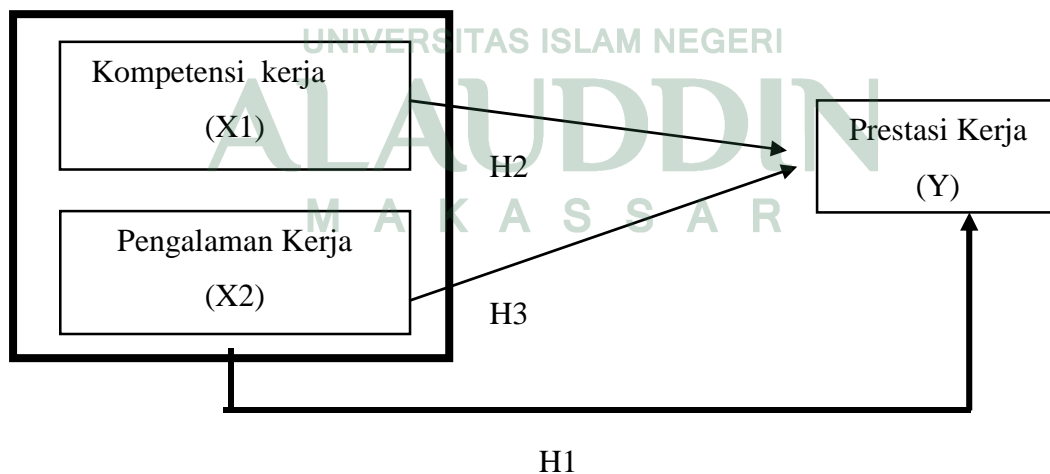
Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Kristola dan Adnyani, 2013:907). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja

yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya tidak dibatasi.

Dio Kristola & I Gusty Ayu Dewi Adnyani (2012), Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampak terhadap pengembangan karir pegawai di Balai karantina Pertanian Kalas 1 Dempasar, mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja dengan variable kualitas kerja karyawan diatas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

- - - - - ➔ = Berpengaruh secara parsial
- ➔ = Berpengaruh secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono,2014; 11).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Finansia Multi Finance Makassar yang berlokasi di Jl Rappocini Raya dan Jl perintis kemerdekaan km 16 ruko baddoka no 2 dan 3. Waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih selama dua bulan.

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian Asosiatif atau hubungan. Pendekatan penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono ,2014;61). Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kemampuan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar yang berjumlah 103 orang karyawan

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini dinamakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 103 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono,2014)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan kantor PT.Finansia Multi Finance Makassar dan diisi secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Sugiyono,2014;187). Misalnya data yang diperoleh dari arsip bagian personalia kantor PT.Finansia Multi Finance Makassar, Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan acuan dalam penelitian ini digunakan dua metode yaitu:

1. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Syofian Siregar,2015; 19).
2. Teknik kuesioner, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert pada tabel 3.1 sebagai berikut (Sugiyono, 2014;139):

Tabel 3.1

SS (Sangat Setuju)	= 5
S (Setuju)	= 4
N (Netral)	= 3
TS (Tidak Setuju)	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1

Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)

3. Teknik interview atau wawancara, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang (Suharsimi Arikunto, 2013;198). Mengajukan pertanyaan langsung kepada responden yaitu karyawan PT.Finansia Multi Finance untuk memperoleh informasi (data) yang dibutuhkan

F. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda (X) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor :

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

N (Netral) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Tabel 3.2
Instrument Penelitian

no	Defenisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kemampuan (X1) adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. (Sutrisno Edy, 2014:203)	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Sikap (<i>attitude</i>) 5. Minat (<i>interest</i>). (Sutrisno Edy, 2014:204) 	Skala likert

2.	Pengalaman kerja (X2) adalah tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan diembannya. (Amin, dkk, 2012:128).	1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan . (Basari Indra 2012:7).	Skala Likert
3.	Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Sutrisno Edy (2010:150)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. disiplin waktu Sutrisno Edy (2010:152)	Skala likert

G. Teknik Analisis Data

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi perja pegawai. Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik.

Adapun teknik digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Imam Ghozali, 2011; 52-53).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Imam Ghozali, 2011; 47-48).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghozali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu: Uji normalitas, Uji Autokorelasi dan

Uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali,2011;105). Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Imam Ghozali,2011;160). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data distribusi normal.

- b. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. (Imam Ghazali, 2011; 103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel bebasnya (Imam Ghazali, 2011; 104).

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Imam Ghazali, 2011; 107). Dalam penelitian ini cara yang

digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin-

Watson (DW test) yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah :

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut adalah tabel 3.3 pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Tabel : 3.3

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi Positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2011; 139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik

scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + 1X_1 + 2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independenya adalah 0 ($X_1X_2=0$).

1 = Koefisien regresi berganda variabel independen X1 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan

2 = Koefisien regresi berganda variabel independen X2 terhadap variabel Y, bila variabel X1 dianggap konstan

X1 = Kecerdasan Emosional yang merupakan variabel independen ke-1

X2 = Kecerdasan Spiritual yang merupakan variabel independen ke-2

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. (Sugiyono, 2014;242).

Tabel : 3.4

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat kuat

Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. (Imam Ghozali, 2011; 97)

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted* R^2 agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t . Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Imam Ghozali, 2011; 95).

a. Uji F (Uji Simultan)

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus (Sugiyono, 2014;252).

Rumus koefisien kolerasi

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Harga F_h selanjutnya dikonsultasikan dengan F table (F_t), dengan dk pembilang= k dan dk penyebut= (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan *bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikn, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.*²⁹ (Sugiyono, 2014;253)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus:

$$t = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{1-R^2_p}$$

$$1-R^2_p$$

Dimana:

R_p = korelasi parsial yang ditemukan

N = jumlah sampel

$T = t$ hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian: *bila t hitung lebih besar dari t table, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan* (Sugiyono, 2014;256)

c. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t . Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut :

1. Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bilai nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain

kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah Singkat PT.Finansia Multi Finance

PT Finansia Multi Finance Makassar adalah salah satu cabang dari PT Finansia Multi Finance, yang beralamat di Jl. Gatot subroto No.202 BANDUNG, sejarah singkat PT. Finansia Multi Finance dengan brand “*kredit plus*”, didirikan pada tanggal 09 Juni 1994 yang berlokasi di Jakarta setelah hampir 17 tahun melangsungkan kegiatannya, Memegang izin usaha untuk menjalankan roda usaha pembiayaan dan kartu kredit. Merupakan suatu badan usaha bersama 2 perusahaan multi nasional (1 perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan 1 perusahaan Amerika).

Beranjak dari pembiayaan untuk motor, mobil dan alat-alat berat, Kreditplus membangun usaha dan menjaring konsumen setianya, yang dipertahankan sejak Kreditplus berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan Kreditplus melakukan berbagai diversifikasi usaha. Dan akhirnya bangkit kembali pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil.

Kemudian pada tahun 2001, Kreditplus kembali melakukan pengembangan produk yang dibiayai dengan menambah produk Elektronik. Dengan hanya

membiayai produk Motor dan Elektronik, Kredit*plus* kembali melaju dalam usaha dan menarik konsumen untuk bergabung dengan Kredit*plus* sampai dengan tahun 2007.

Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari Kredit Plus untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

2. Visi dan Misi PT. Finansia Multi Finance Makassar

Adapun Visi PT Finansia Multi Finance

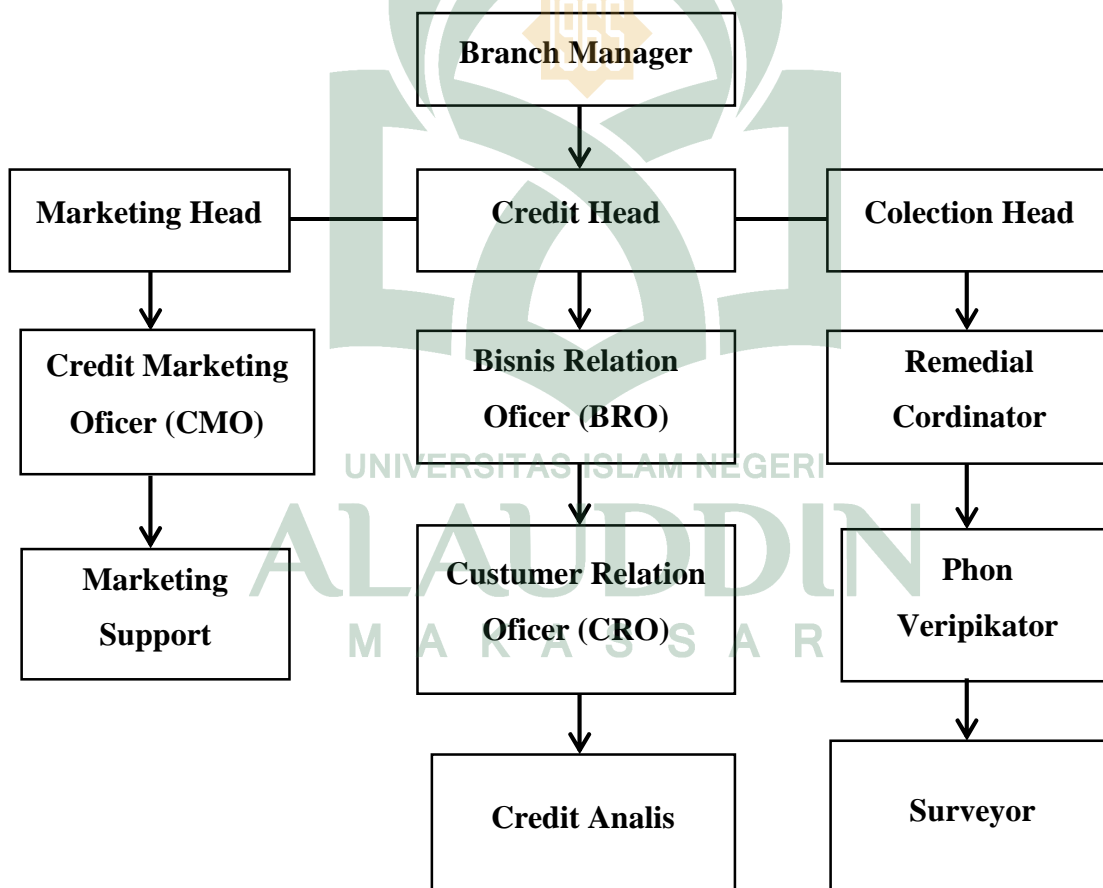
One of The Largest Provider of Consumer Financing Products and Services In Indonesia (Menjadi Salah Satu Perusahaan Pembiayaan Konsumen Terbesar di Indonesia)

Adapun Misi PT Finansia Multi Finance

1. *To provide the best consumer financing products and services to the community.*
(Menyediakan produk dan jasa pembiayaan konsumen yang terbaik untuk masyarakat.)
2. *To establish a framework for people to learn, to develop and to perform, creating value and opportunities.* (Membangun kerangka bagi setiap individu untuk belajar, berkembang, mewujudkan dan menciptakan nilai serta kesempatan.)

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Kegiatan PT,Finansia Multi Finance Makassar

Struktur organisasi yaitu ketentuan tertulis tentang pembagian tugas, kewajiban dan tanggung jawab serta pengaturan kerjasama dari masing-masing jabatan dalam suatu organisasi dengan maksud untuk melaksanakan tugas pokok. Adapun struktur organisasi PT. Finansia multi finance Makassar dapat dilihat pada lampiran



Sumber : PT. Finansia Multi Finance Makassar 2017

Deskripsi Tugas Pokok dan Wewenang

1. Branch manager

Fungsi branch manager adalah: Melakukan pengendalian terhadap seluruh aktifitas cabang terutama marketing & collection dalam rangka mengoptimal-kan branch profit

Tugas Pokok branch manager adalah:

- a. Merumuskan strategi penjualan yang disesuaikan dengan target cabang
- b. Melakukan evaluasi & analisa atas pencapaian target pada setiap bulannya
- c. Melakukan evaluasi & perbaikan secara kontinu atas proses kredit sehingga aset yang dibukukan adalah aset yang berkualitas.
- d. Memantau & menganalisa situasi pasar & kompetisi yang terjadi di daerah tersebut.
- e. Melakukan kunjungan berkala & membina hubungan baik dengan para dealer.

Wewenang branch manager adalah:

- a. Memberikan kredit approval sesuai dengan kebijakan Perusahaan
- b. Mengeluarkan uang di cabang sesuai dengan peraturan yang ada.
- c. Memberikan discount denda kepada konsumen sesuai dengan peraturan yang ada.
- d. Mengatur aktifitas marketing & collection cabang termasuk orang-orangnya yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.
- e. Menandatangani perjanjian kerjasama dengan dealer sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Marketing head

Fungsi marketing head adalah : Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari setiap Credit Marketing Officer, serta memastikan Policy dan Prosedur berjalan dengan benar, tuntas dan konsisten.

Tugas Pokok marketing head adalah:

- a. Memastikan keberadaan dealer dan kelangsungan usaha dari dealer tersebut.
- b. Mencari dan mengumpulkan informasi pasar yang up to date.
- c. Memeriksa hasil survey (Aplikasi Kredit, Survey & Rekomendasi) yang dilakukan oleh Credit Marketing Officer untuk memastikan bahwa survey telah dilakukan sesuai dengan materi survey yang diinginkan dan bila perlu dilakukan pengecekan ke lapangan.
- d. Melakukan wawancara dengan Credit Marketing Officer untuk memastikan bahwa Credit Marketing Officer telah melakukan tugasnya dengan baik.
- e. Menerapkan peraturan perusahaan secara tegas dan konsisten.

Wewenang marketing head adalah : Memberikan kredit approval sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

3. credit marketing officer (cmo)

Fungsi credit marketing officer adalah : Mendapatkan dan memproses aplikasi pembiayaan.

Tugas Pokok credit marketing officer adalah :

- a. Membina hubungan baik dengan Dealer/Supplier melalui kunjungan-kunjungan rutin.
- b. Mendapatkan data calon konsumen dari Dealer/Non Dealer untuk kemudian diproses.
- c. Memeriksa data calon konsumen pada daftar black list konsumen.
- d. Mendatangi lokasi survey sesuai dengan alamat survey yang didapat.
- e. Melakukan validasi data pemohon dan mencari keterangan tambahan dari lingkungan sekitar tempat tinggal pemohon (cek lingkungan).

Wewenang credit marketing officer adalah :

- a. Memberikan rekomendasi atas permohonan kredit calon pelanggan sesuai kebijakan Perusahaan.

4. bisnis relation officer (bro)

Fungsi bisnis relation officer adalah: Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari setiap Customer Relation Officer yang menjadi bawahannya, mengembangkan potensi pasar dalam area tanggung jawabnya.

Tugas Pokok Fungsi bisnis relation officer adalah:

- a. Melaksanakan kunjungan berkala ke Dealer/Supplier untuk membina hubungan baik dengan mereka.
- b. Mencari dealer – dealer potensial yang menjual produk yang dibiayai perusahaan untuk diajak bekerjasama.
- c. Mencari dan mengumpulkan informasi pasar yang up to date

- d. Mengatur jadwal kerja dan tempat kerja dari CRO dibawahnya disesuaikan dengan jumlah dan lokasi dealer .
- e. Melakukan pendekatan ke pihak dealer/ owner untuk mendiskusikan dan merealisasikan program marketing yang sesuai dan saling menguntungkan.

Wewenang Fungsi bisnis relation officer adalah:

- a. Mengatur Jadwal kerja CRO di bawahnya
- b. Mengusulkan pelaksanaan program Marketing kepada BM

5. customer relation officer (cro)

Fungsi customer relation officer adalah : Membantu customer dalam proses pengambilan kredit dan membina hubungan baik dengan customer maupun dealer.

Tugas Pokok customer relation officer adalah :

- a. Membantu memberi informasi customer dalam proses pengajuan kredit termasuk memberikan informasi tentang aplikasi yang harus diisi dan persyaratan yang harus dipenuhi.
- b. Memberi informasi tentang produk / barang yang diminati oleh customer.
- c. Mencatat seluruh aplikasi yang masuk pada form yang telah disediakan.
- d. Melakukan administrasi/ filing seluruh aplikasi yang masuk sesuai status kreditnya.
- e. Memproses permohonan kredit konsumen dan menghubungi cabangnya untuk dilakukan proses kredit selanjutnya.

6. marketing support

Fungsi marketing support adalah : Menangani masalah-masalah administrasi di Credit Marketing Dept.

Tugas Pokok marketing support adalah:

- a. Memeriksa kelengkapan data serta kelengkapan dokumen aplikasi
- b. Mengembalikan aplikasi yang tidak lengkap ke Credit Marketing Head untuk segera dilengkapi dan melakukan follow up.
- c. Memisahkan aplikasi baik approve maupun reject untuk diberikan kepada credit admin.
- d. Meregistrasi surat keluar dan surat masuk yang berkaitan dengan aktivitas marketing.
- e. Membantu Marketing Head mempersiapkan price list angsuran.

7. Credit head

Fungsi Credit head adalah :Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari Credit Analyst, Phone Verificator, Surveyor dan Credit Support serta memastikan Policy dan Prosedur berjalan dengan benar, tuntas dan konsisten.

Tugas Pokok Credit head adalah:

- a. Memberikan persetujuan kelayakan kredit untuk customer dalam batas wewenangnya.
- b. Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang.
- c. Menganalisa piutang customer dari hasil realisasi persetujuan kredit setiap bulan.

- d. Memberikan masukan-masukan kepada Branch Manager yang dapat meningkatkan booking dan memperkecil over due
- e. Membuat laporan secara periodik tentang hasil performance kredit yang sudah disetujui.

Wewenang Credit head adalah :

- a. Meminta dilakukan survey ulang jika data yang ada meragukan
- b. Memberikan persetujuan kredit sesuai batas wewenangnya

8. collection head

Fungsi collection head adalah : Mengelola A/R Overdue dan mengurangi/memperkecil resiko kerugian.

Tugas Pokok collection head adalah :

- a. Membuat perencanaan dan target penanganan A/R Overdue yang harus dicapai dalam suatu periode.
- b. Memonitor pelaksanaan penagihan piutang, ketertiban pengiriman surat pemberitahuan dan proses penarikan.
- c. Melakukan review mingguan terhadap setiap collector atas kemajuan penanganan yang mereka lakukan.
- d. Memonitor pemakaian Kwitansi Collector setiap hari.
- e. Mengadakan pertemuan berkala dengan para bawahannya untuk mengevaluasi pencapaian target dan membahas masalah-masalah yang ditemui di lapangan.

9. Remedial coordinator

Fungsi remedial coordinator adalah: Melakukan upaya penagihan atau penarikan barang atas customer Overdue > 60 hari dan bersifat kasus.

Tugas Pokok remedial coordinator adalah:

- a. Memeriksa serta mempelajari data-data customer yang menunggak > 60 hari dan kasus.
- b. Membantu menangani kasus-kasus tertentu bila diperlukan di semua bucket.
- c. Membuat tanda terima atas barang yang ditarik.
- d. Mengusulkan digunakannya tenaga pihak ke tiga untuk melakukan penarikan bila dirasa mengalami kesulitan.
- e. Bertanggung jawab terhadap penggunaan form standar collection dan kebenaran serta ketepatan penyampaian laporan ke Head Collection/BM/HO

Wewenang remedial coordinator adalah :

- a. Mengusulkan pengangkatan/ pemberhentian serta pemberian SP untuk staf remedial
- b. Menjalin kerjasama dengan pihak III (Prof. Coll, polisi, aparat, dan informan)
- c. Melakukan pembagian wilayah kerja dan account untuk staf remedial

10 Credit analis

Fungsi Credit analis adalah:

- a. Melakukan analisa kredit terhadap data – data calon konsumen serta memutuskan kelayakan kredit bagi konsumen dalam batas wewenangnya.

- b. Melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap seluruh aktifitas Surveyor & Phone Verificator

Tugas Pokok Credit analis adalah:

- a. Melakukan analisa laporan keuangan dan analisa 5 C terhadap laporan surveyor/PV
- b. Meminta surveyor untuk melakukan survey ulang apabila dirasakan ada data yang kurang atau meragukan dalam laporan surveyor
- c. Memberikan persetujuan kelayakan kredit untuk customer dalam batas wewenangnya.
- d. Mencapai target booking dengan batas toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- e. Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang.

Wewenang Credit analis adalah :

- a. Meminta dilakukan survey ulang jika data yang ada meragukan
- b. Memberikan persetujuan kredit sesuai batas wewenangnya.

11. phon veripikator (pv)

Fungsi phon veripikator adalah :

Melakukan survey melalui nomer telepon customer untuk baik rumah, kantor atau econ untuk mengumpulkan dan mengklarifikasi data yang akan digunakan untuk analisa kredit.

Tugas Pokok phon veripikator adalah:

- a. Melakukan pengecekan melalui telepon untuk memastikan keberadaan pemohon serta mendapatkan bukti bahwa informasi yang dikirim atau diberikan pemohon sehubungan dengan permohonan kreditnya kepada FMF adalah benar
- b. Menanyakan data – data calon customer yang kurang lengkap dan menambahkannya pada form yang ada.
- c. Melakukan survey melalui telepon dengan teknik dan cara yang benar sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- d. Membuat summary/ ringkasan dari data yang terkumpul sehingga bisa dipakai sebagai bahan analisa kredit oleh Credit Analyst.
- e. Memberikan masukan/ usulan yang bisa dijadikan bahan pertimbangan Credit Analyst apabila ada data – data yang menguatkan maupun meragukan.

12. surveyor

Fungsi surveyor adalah:

Melakukan survey melalui kunjungan ke alamat – alamat customer untuk mengumpulkan Dan mengklarifikasi data yang akan digunakan untuk analisa credit.

Tugas Pokok surveyor adalah:

- a. Melakukan survey atas alamat domisili dan memastikan alamat korespondensi serta kebenaran data-data yang diberikan oleh calon konsumen.
- b. Meminta kelengkapan data calon konsumen baik pengisian formulir aplikasi, tanda tangan, peta domisili, ataupun data-data lainnya.
- c. Mengumpulkan informasi karakter, kapasitas, kolateral, tujuan pemakaian dan kondisi dari calon konsumen serta hasil survey secara tertulis di dalam form

analisa kelayakan kredit 1 dan 2 dan lampiran data pekerjaan dan penghasilan untuk analisa wiraswasta.

- d. Membuat rencana kerja kunjungan dan rencana pencapaian target untuk setiap harinya serta membuat laporan hasil kunjungan dan pencapaian target kepada atasannya.
- e. Menampung dan menerima keluhan dari konsumen, melaporkan dan mengatasi dengan melaksanakan perbaikan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Dalam penelitian ini mengambil 103 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	61	59,2
Perempuan	42	40,8
Jumlah	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 103 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 61 orang atau 59,2% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 orang atau 40,8%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja di PT.Finansia Multi Finance Makassar

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan Usia yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2**Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18-20	5	4,9
21-25	36	35,0
26-30	49	47,6
31-40	12	11,7
>41	1	1,0
Jumlah	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 47,6%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif dan efektif. Untuk urutan ke dua diikuti dengan usia responden 21-25 tahun sebanyak 36 orang atau 35,0%. Untuk urutan ketiga adalah umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 11,7% diusia seperti ini karyawan yang sudah terbilang tidak muda lagi memiliki banyak pengalaman dan kompetensi kerja sudah kurang efektif,. Untuk urutan keempat adalah umur 18-20 tahun sebanyak 5 orang atau 4,9% Dan urutan paling terakhir adalah umur >41 tahun yang berjumlah 1 orang atau 1,0% jumlah yang sedikit ini dikarenakan pada usia tersebut seorang karyawan telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun. Suprihanto dkk (2003:21) menyatakan bahwa semakin tua individu makin kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaanya, sehingga memiliki komitmen yang semakin kuat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK/ MA	41	39,8
D3	4	3,9
S1	58	56,3
Jumlah	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu 58 orang atau 56.3% dan D3 sebanyak 4 orang atau 3,9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Finansia Multi Finance Makassar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 41 orang atau 39,8%.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.4

Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<1	22	21,4
1-5	68	66,0
6-10	11	10,7
>11	2	1,9
Jumlah	103	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan terbanyak adalah 1-5 tahun dengan jumlah 68 orang atau 66,0% dan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 22 orang atau 21,4%, hal ini menunjukkan adanya kesetiaan yang mulai muncul pada setiap pegawai. Kemudian diikuti lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang atau 10,7% dan yang terakhir masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang atau 1,9% hal ini disebabkan karena didasarkan bahwa pegawai yang telah lama bekerja menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 103 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Kompetensi Kerja

Variabel kompetensi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 13 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kompetensi kerja dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai Kompetensi Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	20	52	26	5	-	103
2	X1.2	20	52	26	5	-	103
3	X1.3	18	54	29	2	-	103
4	X1.4	18	64	18	3	-	103
5	X1.5	20	67	14	2	-	103
6	X1.6	20	52	31	-	-	103
7	X1.7	25	55	22	1	-	103
8	X1.8	19	57	26	1	-	103
9	X1.9	20	54	29	-	-	103
10	X1.10	40	43	18	1	1	103
11	X1.P11	11	38	39	14	1	103
12	X1.P12	19	66	17	1	-	103
13	X1.P13	14	66	23	-	-	103

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel kompetensi kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel kompetensi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor lima jawaban responden akan setuju sangat tinggi, pernyataan dari jawaban tersebut adalah saya mampu memahami setiap arahan dari atasan, itu menandakan bahwa PT. Finansia Multi Finance Makassar rata-rata mampu memahami setiap arahan dari atasan. Namun

pada pernyataan sebelas jawaban responden akan tidak setuju sangat tinggi, pernyataan dari jawaban tersebut adalah saya puas dengan gaji yang di berikan oleh. Itu menandakan bahwa karyawan PT Finansia Multi Finance Makassar memiliki tingkat kepuasan sangat rendah terhadap gaji yang di berikan oleh pihak karyawan.

b. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman Kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dikembangkan dalam 7 pernyataan. Hasil tanggapan variable pengalaman Kerja dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	25	57	20	1	-	103
2	X2.2	17	58	28	-	-	103
3	X2.3	23	56	24	-	-	103
4	X2.4	16	49	36	2	-	103
5	X2.5	29	49	25	-	-	103
6	X2.6	23	53	27	-	-	103
7	X2.7	28	48	27	-	-	103

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden mengenai variabel pengalaman kerja pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada setiap butir pertanyaan. Pada pernyataan kedua jawaban responden setuju sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karna masa kerja yang sangat mendukung. itu menandakan bahwa karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar rata-rata mampu menyelesaikan pekerjaan karna masa kerja yang sangat mendukung. Namun pada pernyataan keempat jawaban responden akan Netral

sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan PT. Finansia Multi Finansia Makassar segala sesuatu yang di berikan oleh pimpinan tetapi masi ragu dalam melaksanakan tugas di sebabkan karena takut melakukan kesalahan.

c. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel prestasi kerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator yang dikembangkan kedalam 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	31	52	20	-	-	103
2	Y.2	19	54	30	-	-	103
3	Y.3	24	58	21	-	-	103
4	Y.4	20	58	25	-	-	103
5	Y.5	35	55	12	1	-	103
6	Y.6	21	66	15	1	-	103
7	Y.7	28	46	28	1	-	103
8	Y.8	19	66	17	1	-	103
9	Y.9	29	49	25	-	-	103
10	Y.10	19	50	33	1	-	103

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden mengenai prestasi kerja pegawai sesuai dengan Tabel 4.8 sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikaor-indikator prestasi kerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan disiplin waktu. Indikator inisiatif dan kecekatan mental menjadi indikator paling dominan hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Finansia Multi Finance Makassar

mampu mengembangkan inisiatif sehingga bekerja lebih berdaya guna dan karyawan mampu memngandalkan kecekatan mental seperti menerima atau cepat menerima intruksi kerja dari atasan.

C. Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, Ghazali Imam (2011:52). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :

1) Kompetensi Kerja

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X1.1	0,526	0.1937	Valid
2	X1.2	0,619	0.1937	Valid
3	X1.3	0,559	0.1937	Valid
4	X1.4	0,432	0.1937	Valid
5	X1.5	0,422	0.1937	Valid
6	X1.6	0,445	0.1937	Valid
7	X1.7	0,534	0.1937	Valid

8	X1.8	0,565	0.1937	Valid
9	X1.9	0,370	0.1937	Valid
10	X1.10	0,346	0.1937	Valid
11	X1.11	0,400	0.1937	Valid
12	X1.12	0,458	0.1937	Valid
13	X1.13	0,416	0.1937	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 103$ ($N = 103 - 2$) diperoleh $r_{tabel} = 0,1937$ maka dapat diketahui r_{hitung} hasil tiap-tiap item $> 0,1937$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada perusahaan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

2) Pengalaman kerja

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Pengalaman Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X2.1	0,538	0.1937	Valid
2	X2.2	0,630	0.1937	Valid
3	X2.3	0,741	0.1937	Valid
4	X2.4	0,733	0.1937	Valid
5	X2.5	0,731	0.1937	Valid
6	X2.6	0,685	0.1937	Valid
7	X2.7	0,622	0.1937	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 103$ ($N = 103 - 2$) diperoleh r tabel = 0,1937 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,1937$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada perusahaan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

3) Prestasi Kerja

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Prestasi kerja (Y)

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	Y.1	0,649	0.1937	Valid
2	Y.2	0,643	0.1937	Valid
3	Y.3	0,630	0.1937	Valid
4	Y.4	0,575	0.1937	Valid
5	Y.5	0,767	0.1937	Valid
6	Y.6	0,773	0.1937	Valid
7	Y.7	0,603	0.1937	Valid
8	Y.8	0,593	0.1937	Valid
9	Y.9	0,674	0.1937	Valid
10	Y.10	0,690	0.1937	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 103$ ($N = 103 - 2$) diperoleh r tabel = 0,1937 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,1937$ sehingga dapat dikatakan bahwa

keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada perusahaan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai () 0,70. Ghazali Imam (2011:47). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi Kerja (X1)	0,698	13
Pengalaman Kerja (X2)	0,794	7
Prestasi Kerja (Y)	0,854	10

Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Ghazali Imam (2011:160). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

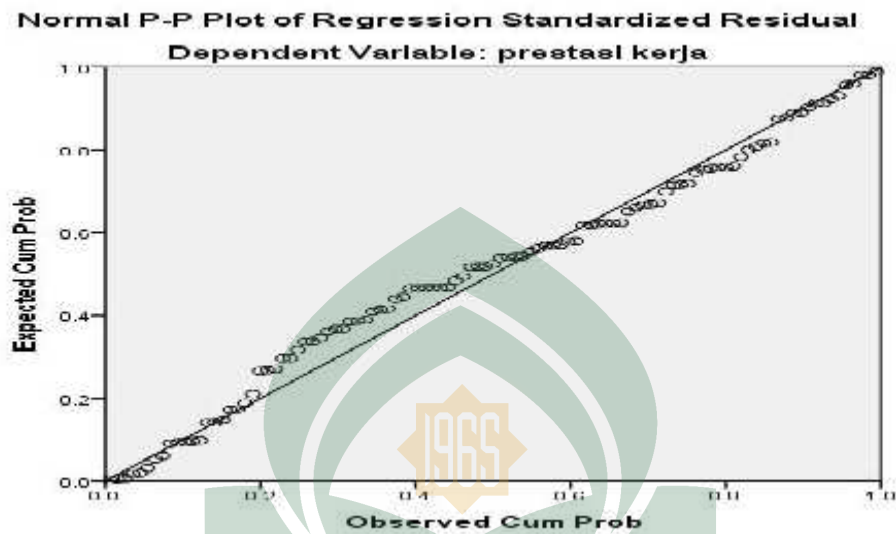
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas



Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

Dari gambar histogram, terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis diagonal membuat pola gelombang yang teratur. Dari gambar normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai

VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variable bebas. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Kompetensi Kerja	.879	1.138
Pengalaman Kerja	.879	1.138

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

Tabel 4.14 terlihat bahwa hasil uji Multikolineritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

c. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada

korelasi antara kesalahan pengganggu periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya ada *time series* atau berdasarkan waktu berkala. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan metode *Durbin Watson test*. Metode *Durbin Watson test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan: jika $d < d_u$ atau $(4-d) < d_u$, H_0 ditolak pada tingkat 2 sehingga secara statistik terlihat bahwa adanya autokorelasi baik positif maupun negatif secara signifikan. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.292	3.801	2.275

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,275 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah

sampel 103 (n) dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$), maka di tabel durbin Watson adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tabel Durbin Watson

N	K=2	
	dL	dU
7	0.4672	1.8964
.	.	.
.	.	.
103	1.6396	1.7186

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

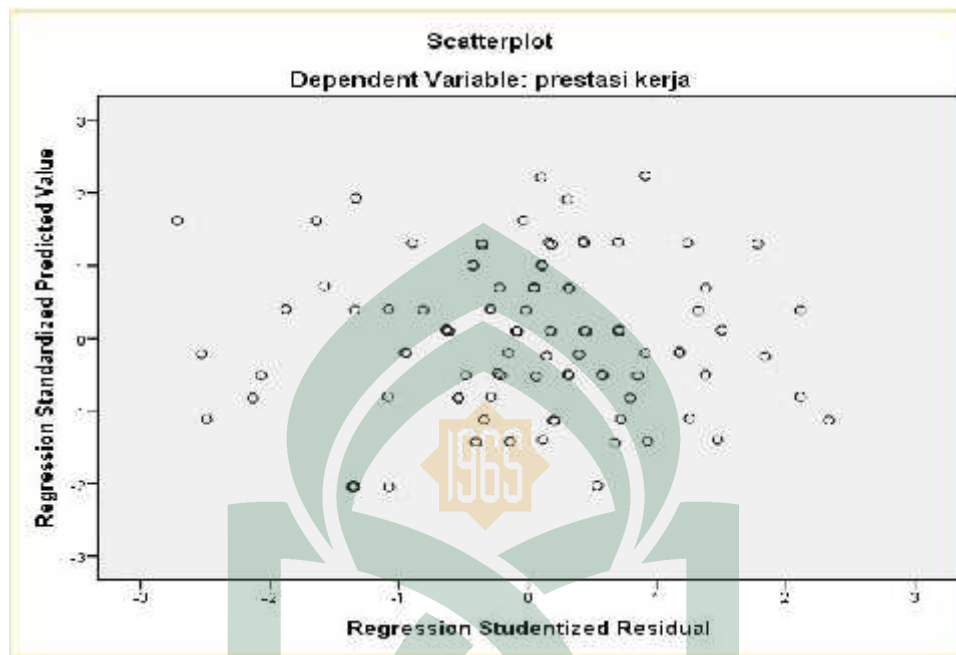
Berdasarkan tabel 4.16 nilai $dU < dw < 4-dU$ adalah $1,7186 < 2,275 < 2,2814$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21 sebagai berikut

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Gambar 4.4
Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran Output SPSS 21,0 (data diolah)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua

data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Prestasi Kerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar, bila nilai variabel bebas Kompetensi dan Pengalaman Kerja dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	18,757	4,790		3,916
	Kompetensi kerja	0.08	0.93	0.007	0,082
	Pengalaman kerja	0.756	0,122	0.551	6,197

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 18,757 + 0.08X_1 + 0.756X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Variabel bebas yaitu Kompetensi

X_2 = Variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 18,757 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X_1 (kompetensi), dan X_2 (pengalaman kerja), konstan atau $X=0$, maka prestasi kerja sebesar 18,757.
- 2) X_1 (kompetensi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.08. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi 1% terhadap instansi maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.08 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X_2 (pengalaman kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.756 Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab pengalaman kerja sebesar 1% terhadap instansi maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.756 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel kompetensi kerja dan pengalaman kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

Tabel 4.17
Korelasi Variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.292	3.801

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, Pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.553. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel kompetensi dan pengalaman kerja berkesinambungan dengan variabel prestasi kerja yang dikategorikan kuat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.292	3.801

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.19 besarnya R^2 adalah 0.306, hal ini berarti 30,6% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan dari kedua variabel kompetensi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 30.6\% = 69.4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.364	2	318.682	22.056	.000 ^b
	Residual	1444.850	100	14.448		
	Total	2082.214	102			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 22,056 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,09 atau $F_{hitung} 22,056 > F_{tabel} 3,09$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Maka dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah 1.98397 Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.757	4.790		3.916	0.000
Kompetensi kerja	0.008	0.093	0.007	0.082	0.035
Pengalaman kerja	0.756	0.122	0.551	6.197	0.000
a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja karyawan					

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.21 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , ($0.082 < 1.98397$), atau $sig < (0.035 < 0.05)$, berarti variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
- 2) Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($6.197 > 1.98397$), atau $sig, < (0.05 < 0.05)$. berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu kompetensi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dan secara parsial kompetensi kerja dan pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi kerja dan pengalaman kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hipotesis pertama yaitu kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 22.056 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.09 atau $F_{hitung} 22.056 > F_{tabel} 3.09$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kedua variable kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Alasannya dapat terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan maka akan meningkatkan perspektif yang dapat menimbulkan hasil positif yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka prestasi kerja karyawan akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya.

prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri. (Sastrohardiwiryo,2002)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amwiarni Sartika (2015) pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Palu,

mengatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Firman Allah swt. dalam QS At-Taubah/9:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

“Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan“.

Maksud dari ayat diatas bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja dengan kemampuan yang dimiliki serta pengalaman yang lebih akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi seseorang tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hipotesis kedua yaitu kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($0.082 < 1.98397$), atau $sig < (0.000 < 0.05)$, berarti variabel Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang di ajukan kepada responden dapat dilihat pada tabel 4.6 dengan mayoritas menjawab setuju seperti Pada pernyataan kelima jawaban responden setuju sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Saya mampu memahami setiap arahan dari atasan, itu menandakan bahwa PT. Finansia Multi Finance Makassar rata-rata mampu memahami setiap arahan dari atasan. Hal ini berarti dengan karyawan mampu memahami setiap arahan dari atasan dalam melakukan sebuah pekerjaannya dengan baik dan hal ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi kerja maka prestasi kerja yang ditampilkan karyawan juga akan semakin baik. kompetensi sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik (scale, 1975).

Penelitian juga sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja sangat penting bagi seorang karyawan guna menghasilkan prestasi kerja yang menonjol.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sullaidah (2013), tentang pengaruh kompetensi, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT, Telkom Cabang Lhokseumawe, mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Firman Allah swt. dalam QS. Az-Zumar /39:39:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ قٰسٍوَف تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

”Katakanlah : “hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kamu akan mengetahui”.

Maksud dari ayat diatas bahwa Allah swt. memerintahkan kepada umat Islam agar menyembah kepada yang berhak untuk disembah (Allah) sesuai kemampuan. Semua jenis ibadah yang mampu dilakukan oleh manusia, hendaklah dilakukan secara ikhlas karena Allah. Untuk mempertahankan kehidupan di dunia, manusia hendaklah bekerja sesuai keahlian masing-masing, sehingga hasilnya maksimal.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan ketiga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hipotesis ketiga yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini ditunjukkan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($6.197 > 1,98397$), atau $sig, < (0.05 < 0.05)$. berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang di ajukan kepada responden dapat di lihat pada tabel 4.7 dengan mayoritas menjawab setuju seperti Pada pernyataan kedua jawaban responden setuju sangat tinggi, indikator pada pernyataan tersebut adalah Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karna masa kerja yang sangat mendukung. itu menandakan bahwa karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar rata-rata mampu menyelesaikan pekerjaan karna masa kerja yang sangat mendukung. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam bekerja .

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa , Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Kristola dan Adnyani, 2013:907). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya rja tidak dibatasi.

semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dio Kristola & I Gusty Ayu Dewi Adnyani (2012), Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampak terhadap pengembangan karir pegawai di Balai karantina Pertanian Kalas 1 Dempasar, mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan .

Sebagaimana firman Allah SWT Qs. Al-Insyirah/94:7-8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Terjemahnya :

“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati pengalaman dan hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa atas pengalaman yang sudah dicapainya. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati.

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini berarti semakin baik kompetensi kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka prestasi kerja karyawan akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini berarti semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka prestasi kerja yang ditampilkan karyawan juga akan semakin baik.
3. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini berarti karyawan yang

memiliki pengalaman kerja yang banyak dan didukung lama masa kerja suatu karyawan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu untuk berprestasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. PT.Finansia Multi Finance Makassar, perlu membuat tolak ukur prestasi kerja yang lebih jelas setiap awal tahun, sebab prestasi tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan terkhusus pada kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan diharapkan karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.
2. Untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengalaman kerja dalam diri karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kompetensi suatu karyawan.
3. Penelitian juga memberikan bukti bahwa faktor kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama ternyata berpengaruh positif dan signifikan sehingga bisa mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi kerja dan pengalaman kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Dkk. 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerjaan Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton* . Universitas Brawijaya Malang. Jurnal.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik* ,Jakarta: Rineka cipta
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Dalam, Dharman, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Dio Dan I Gusti. 2014. *Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balaikarantina Pertanian Kelas 1 Denpasar*.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Jurnal.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19 Semarang*: BP universitas diponegoro.
- Handoko ,T Hani. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. UGM. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen* Edisi 2. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjracman dan Suad Husnan. 1990. *Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Indriasari, Stephani Dwi Ardhani. 2005.*Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Surakarta*, Fakultas Ekonomi Univesitas Sebelas Maret Surakarta. Skripsi.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.

- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Prabowo, Ovi Setya, 2008, *Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*, Tesis, Universitas Muhamadiyah Surakarta
- R. Indra Dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Jurnal.
- Ratnaningsih, Nuryan. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi.
- Riorini, Sri vandayuli. 2004. *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*.Jurnal .
- Robbins, Stephen P. 2003.*Organizational Behaviour*. 10thedition. Prentice hall. Inc. New Jersey
- S U L L A I D A. 2013. *Pengaruh Kemampuan, Kepribadian Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Telkom Cabang Lhokseumawe*. Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh,Lhokseumawe, Jurnal
- Sartika , Amwiarni. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalamankerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu*.Universitas Tadulako, Jurnal.
- Seri Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Jurnal.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung
- Suprihanto, dkk. 2003. *perilaku Organisasi*. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu ekonomi yayasan keluarga pahlawan negara.
- Syardianto. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. Universitas Mulawarman Samarinda. Jurnal

Yulius, Saka. 2014. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.skripsi







LAMPIRAN PENGOLAHAN DATA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di kantor PT. Finansia Multi Finance Makassar. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses !

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist () salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

No Responding :

Nama :

Jenis Kelamin : a. laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)

Umur :

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja :

1. Variabel Kompetensi kerja(X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan standar perusahaan					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki ,saya mampu memecahkan masalah					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas					
Pemahaman						
4	Dalam bekerja.saya dapat memahami setiap permasalahan yang terjadi					
5	Saya dapat memahami setiap arahan dari atasan					
6	Saya memahami perilaku peraturan yang ada dalam perusahaan					
Kemampuan						
7	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di amanahkan kepada saya					
9	Saya mampu memahami arahan dari atasan					
Sikap						
10	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja					
11	Saya puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan					
Minat						
12	Saya mampu mengembangkan					

- 13 kreativitas sehingga bekerja lebih berdaya guna.
 Saya bersedia berpartisipasi dalam segala kegiatan kantor

2. Variabel pengalaman kerja (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Lama waktu/ masa kerja					
1	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan pekerjaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karna masa kerja yang sangat mendukung					
	Tingkat pengetahuan yang dimiliki					
3	Saya mampu untuk memahami prosedur kerja yang ada dalam perusahaan					
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan					
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan					
5	saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Saya sudah menguasai pekerjaan yang di berikan kepada saya					

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS
----	------------	----	---	---	----

STS

Hasil kerja

- 1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tentukan
- 2 saya mampu kenyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan

Pengetahuan pekerjaan

- 3 Saya mampu menguasai prosedur kerja
- 4 Saya mampu mengetahui konsep tentang pelaksanaan pekerjaan

Inisiatif

- 5 Saya tanggap terhadap tugas dan pekerjaan
- 6 Saya mampu menganalisis dan memecahkan masalah

Kecekatan mental

- 7 Saya cepat menerima intruksi kerja
- 8 Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi kerja

Disiplin waktu

- 9 Saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu
- 10 Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tdk jelas

LAMPIRAN II

Tabel Kuesioner

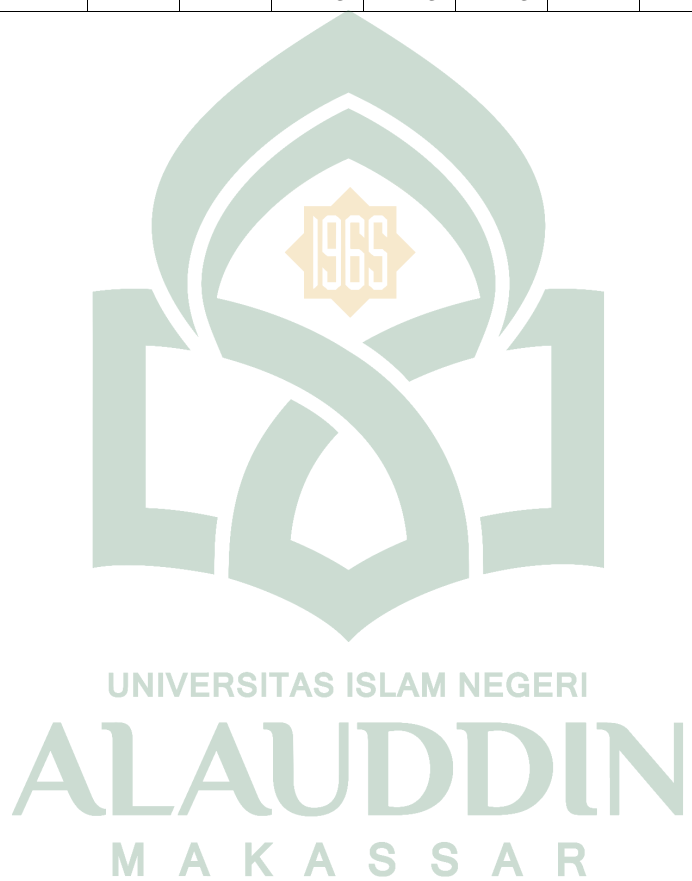
nomor reponden	jenis kelamin	umur	pendidikan	masa kerja	Kompetensi Kerja (x1)													jumlah
					pengetahuan			Pemahaman			kemampuan			sikap		minat		
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	
1	2	3	2	2	4	3	3	2	5	4	3	4	5	4	4	4	4	49
2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	51
3	2	3	4	2	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	49
4	1	2	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	4	1	3	5	4	50
5	2	2	3	1	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	49
6	1	3	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	54
7	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	49
8	1	2	2	1	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
9	2	2	2	1	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	51
10	2	1	2	1	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	45
11	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	57
12	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	37
13	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
14	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	53
15	1	2	2	1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	57
16	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	58
17	1	2	2	1	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	51
18	1	4	2	2	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	49

19	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	48
20	1	2	2	1	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	47
21	2	2	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	51
22	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	43
23	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	50
24	1	2	4	2	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	1	3	3	47
25	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	54
26	1	3	2	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
27	1	2	2	2	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49
28	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
29	1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	52
30	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	46
31	1	2	2	2	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	57
32	1	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
33	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	54
34	1	3	2	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	50
35	1	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	55
36	2	1	2	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	47
37	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
38	2	3	2	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	55
39	2	2	2	2	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	52
40	1	3	2	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	51
41	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	51
42	2	4	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	52
43	2	3	2	2	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	51
44	1	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	2	4	3	47
45	2	3	4	2	4	3	3	2	4	5	5	2	3	5	2	4	4	46

46	2	1	2	2	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	49
47	1	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	2	4	3	53
48	1	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	55
49	1	2	4	2	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	52
50	1	2	2	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	53
51	1	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
52	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	48
53	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
54	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
55	1	3	2	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	53
56	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
57	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
58	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
59	1	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	47
60	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
61	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
62	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
63	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	50
64	1	3	4	2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	58
65	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	56
66	1	3	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	56
67	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	58
68	1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	48
69	1	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	52
70	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	59
71	1	3	4	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	52
72	1	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	53

73	1	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	48
74	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	51
75	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
76	1	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	58
77	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	52
78	1	2	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
79	1	4	4	2	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	2	4	4	49
80	2	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	56
81	1	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	58
82	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	61
83	1	3	4	1	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	54
84	1	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	50
85	1	1	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	44
86	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
87	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
88	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
89	1	3	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	53
90	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
91	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	60
92	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	49
93	1	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	52
94	2	2	4	1	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	54
95	1	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	56
96	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
97	1	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	46
98	1	3	4	2	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	51
99	1	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	53

100	1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	46
101	1	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	49
102	1	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	55
103	1	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	47



Lanjutan Tabel Kuesioner

Pengalaman kerja (X2)							jumlah
lama masa kerja		tingkat pengetahuan		Penguasaan Peralatan			
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	4	3	5	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	5	26
4	4	3	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	5	3	5	5	5	31
4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	3	3	5	5	3	27
3	3	4	4	5	4	5	28
4	4	3	4	4	3	5	27
5	4	5	4	5	4	5	32
3	4	3	3	3	4	4	24
4	4	3	3	3	3	3	23
4	5	4	5	5	4	5	32
2	4	4	4	4	4	5	27
3	3	4	4	3	3	3	23

4	4	4	4	4	4	5	29
4	3	4	3	4	3	4	25
4	4	5	5	4	5	5	32
3	4	3	4	3	3	4	24
4	4	3	3	4	4	4	26
4	3	4	2	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	4	3	4	5	4	30
3	4	5	4	3	4	4	27
5	5	4	4	4	4	3	29
4	3	3	3	5	4	4	26
4	4	4	3	4	5	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	3	4	27
4	3	3	3	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	4	3	4	25
3	4	5	5	5	5	5	32
4	3	4	3	4	5	3	26
5	4	5	5	4	4	4	31
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	5	4	4	3	4	28
4	5	4	5	3	4	4	29
4	4	5	4	5	5	4	31

5	5	4	5	4	5	4	32
4	3	3	2	3	4	5	24
4	4	5	5	4	5	3	30
4	5	4	4	5	4	5	31
4	3	4	3	5	4	3	26
4	3	4	3	5	4	5	28
3	4	4	3	4	3	5	26
4	4	4	3	4	3	4	26
4	3	4	3	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	3	3	3	3	23
4	3	4	3	3	3	4	24
3	3	4	4	3	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	4	4	26
5	4	3	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	5	4	4	4	4	29

5	5	5	5	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	4	29
3	3	3	3	4	5	4	25
5	5	4	4	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	5	5	5	29
3	3	4	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	3	3	5	5	5	29
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	4	4	26
5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	4	5	4	3	28
4	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	27

4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	4	3	3	23
3	4	4	4	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	3	26
5	4	5	4	5	5	5	33
5	4	3	3	3	3	3	24
5	5	4	4	5	3	4	30
5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	5	4	4	3	3	29

Lanjutan Tabel Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Prestasi kerja (Y)										Jumlah
Hasil kerja		Pengetahuan Pekerjaan		Inisiatif		Kecekatan Mental		Disiplin Waktu		
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	3	3	4	5		42
4	4	4	4	5	4	3	4	5	5		42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		30
5	5	5	5	4	4	3	3	4	5		43
3	3	4	4	4	4	5	5	4	4		40
5	4	5	5	5	4	3	4	3	3		41
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4		43
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4		46
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5		48
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3		28
5	3	4	4	4	4	3	4	3	3		37
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5		46
3	5	5	4	2	3	3	4	4	3		36
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3		36
4	4	4	5	4	4	3	5	5	3		41
5	4	4	4	4	5	3	4	5	3		41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		42
4	3	4	3	4	5	5	3	4	3		38
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3		40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		30
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4		43

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	39
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	42
5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	41
4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	41
5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	40
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	42
5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	43
5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	44
5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	41
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	37
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	35
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	44
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	43
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	42
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34

4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



LAMPIRAN III

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-laki	61	59.2%
Perempuan	42	40.8%
Total	103	100%

2. UMUR

UMUR	Frequency	Percent
18-20 tahun	5	4.9%
21-25 tahun	36	35.0%
26-30 tahun	49	47.6%
31-40 tahun	12	11.7%
> 41 tahun	1	1.0%
Total	103	100 %

3. PENDIDIKAN

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	41	39.8%
D3	4	3.9%
S1	58	56.3%
Total	103	100%

4. MASA KERJA

Masa Kerja	Frequency	Percent
< 1 TAHUN	22	21.4%
1-5 TAHUN	68	66.0%

6-10 TAHUN	11	10.7%
> 11 TAHUN	2	1.9%
Total	103	100%

TANGGAPAN RESPONDEN

1. KOMPETENSI KERJA

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	20	52	26	5	-	103
2	X1.2	20	52	26	5	-	103
3	X1.3	18	54	29	2	-	103
4	X1.4	18	64	18	3	-	103
5	X1.5	20	67	14	2	-	103
6	X1.6	20	52	31	-	-	103
7	X1.7	25	55	22	1	-	103
8	X1.8	19	57	26	1	-	103
9	X1.9	20	54	29	-	-	103
10	X1.10	40	43	18	1	1	103
11	X1.P11	11	38	39	14	1	103
12	X1.P12	19	66	17	1	-	103
13	X1.P13	14	66	23	-	-	103

2. PENGALAMAN KERJA

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	25	57	20	1	-	103
2	X2.2	17	58	28	-	-	103
3	X2.3	23	56	24	-	-	103
4	X2.4	16	49	36	2	-	103
5	X2.5	29	49	25	-	-	103
6	X2.6	23	53	27	-	-	103
7	X2.7	28	48	27	-	-	103

3. PRESTASI KERJA

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	31	52	20	-	-	103
2	Y.2	19	54	30	-	-	103
3	Y.3	24	58	21	-	-	103
4	Y.4	20	58	25	-	-	103
5	Y.5	35	55	12	1	-	103
6	Y.6	21	66	15	1	-	103
7	Y.7	28	46	28	1	-	103
8	Y.8	19	66	17	1	-	103

9	Y.9	29	49	25	-	-	103
10	Y.10	19	50	33	1	-	103

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. UJI VALIDITAS

a. KOMPETENSI KERJA

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X1.1	0,526	0.1937	Valid
2	X1.2	0,619	0.1937	Valid
3	X1.3	0,559	0.1937	Valid
4	X1.4	0,432	0.1937	Valid
5	X1.5	0,422	0.1937	Valid
6	X1.6	0,445	0.1937	Valid
7	X1.7	0,534	0.1937	Valid
8	X1.8	0,565	0.1937	Valid
9	X1.9	0,370	0.1937	Valid
10	X1.10	0,346	0.1937	Valid
11	X1.11	0,400	0.1937	Valid
12	X1.12	0,458	0.1937	Valid
13	X1.13	0,416	0.1937	Valid

b. PENGALAMAN KERJA

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X2.1	0,538	0.1937	Valid
2	X2.2	0,630	0.1937	Valid
3	X2.3	0,741	0.1937	Valid

4	X2.4	0,733	0.1937	Valid
5	X2.5	0,731	0.1937	Valid
6	X2.6	0,685	0.1937	Valid
7	X2.7	0,622	0.1937	Valid

c. PRESTASI KERJA

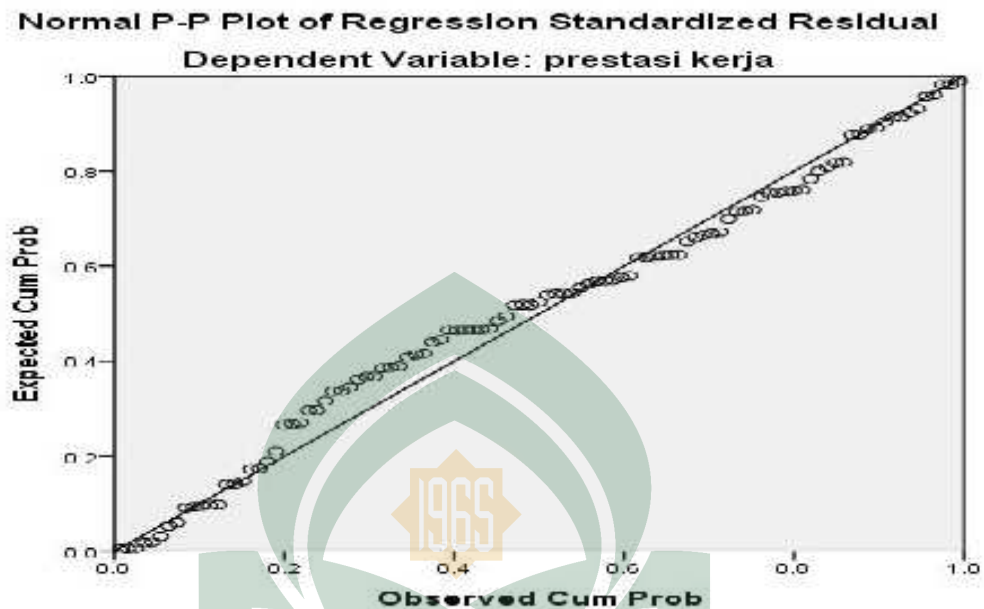
NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	Y.1	0,649	0.1937	Valid
2	Y.2	0,643	0.1937	Valid
3	Y.3	0,630	0.1937	Valid
4	Y.4	0,575	0.1937	Valid
5	Y.5	0,767	0.1937	Valid
6	Y.6	0,773	0.1937	Valid
7	Y.7	0,603	0.1937	Valid
8	Y.8	0,593	0.1937	Valid
9	Y.9	0,674	0.1937	Valid
10	Y.10	0,690	0.1937	Valid

2. UJI REALIBILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi Kerja (X1)	0,698	13
Pengalaman Kerja (X2)	0,794	7
Prestasi Kerja (Y)	0,854	10

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS



Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

b. UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Kompetensi kerja	.879	1.138
Pengalaman Kerja	.879	1.138

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

c. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.292	3.801	2.275

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

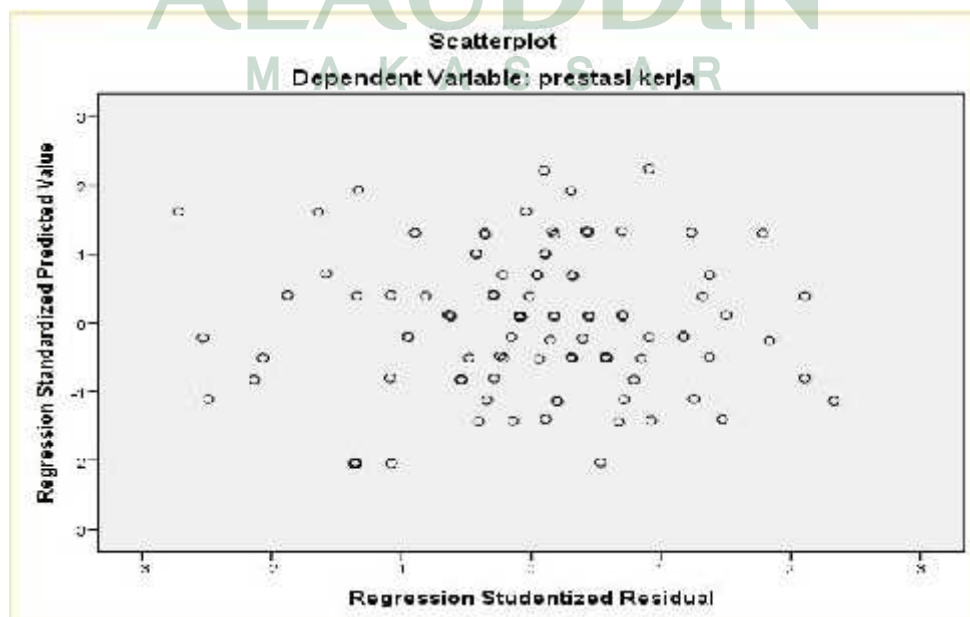
Tabel 4.15
Tabel Durbin Watson

N = 103
K = 2

	dL	dU
7	0.467	1.896
103	1.6396	1.7186

Sumber: Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

d. UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Sumber : *Output SPSS 21,0* (data diolah)

REGERESI BERGANDA

A. UJI PERSAMAAN REGRESI

Model	Coefficients ^a			T
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	18,757	4,790		3,916
Kompetensi Kerja	0.08	0.93	0.007	0,082
Pengalaman Kerja	0.756	0,122	0.551	6,197

B. UJI koefisien KORELASI (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.292	3.801

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

C. UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.292	3.801

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, pengalaman kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

D. UJI F

ANOVA^a


Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.364	2	318.682	22.056	.000 ^b
	Residual	1444.850	100	14.448		
	Total	2082.214	102			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja

E. UJI t

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.757	4.790		3.916	0.000
Kompetensi Kerja	0.008	0.093	0.007	0.082	0.035
Pengalaman Kerja	0.756	0.122	0.551	6.197	0.000
a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja Pegawai					



LAMPIRAN PERSURATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

RIWAYAT PENULIS



Penulis lahir pada tanggal 26 Maret tahun 1996 di Manongkoki Penulis adalah putri ke lima dari 6 bersaudara dari pasangan Silahuddin dan Kadaria. Penulis mengawali pendidikan formal di SD No.166 Bontorita dan lulus tahun 2006. Lulus SMPN 1 Polongbangkeng Utara tahun 2009. Penulis menjadi alumni Madrasah Aliyah Manongkoki pada tahun 2013. Penulis kemudian melanjutkan studinya di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM) pada tahun 2013. hingga sekarang duduk di semester sembilan dengan kegiatan penyusunan tugas akhir skripsi pada jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R